

УДК 335

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Крекова Ксения Александровна
Студентка группы Мумоз-221
Научный руководитель: Востриков К.В. кандидат политических наук,
доцент кафедры ГиМУ
Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева г. Кемерово
murmurMurakami@gmail.com

Аннотация: в статье рассмотрены основные научные концепции теории управления с учетом их мотивационного аспекта. Описана нормативно-правовая база мотивации государственных гражданских служащих, а также психофизиологические особенности мотивации. Отмечены особенности материальной и нематериальной мотивации служащих.

Ключевые слова: Государственные гражданские служащие, нематериальная мотивация, материальная мотивация, теория управления, психофизиологические факторы мотивации.

Государственные гражданские служащие играют важную роль в обеспечении работы государственных органов и удовлетворении потребностей общества. Однако, как и в любой организации, мотивация является ключевым фактором для повышения эффективности и производительности работы государственных служащих.

Рассматривая мотивацию служащих, как общее понятие, то она представляет собой побуждающую силу человека к активной социальной и производственной сфере развития. Ее так же можно определить психофизиологическим процессом, который управляет поведением человека, в том числе на физиологическом уровне. [3]

Мотивационные стимулы в сфере управления персоналом изменялись в соответствии с развитием общества и концептуальными изменениями подходов управлению. Так первой сформировалась классическая теория управления (Ф. Тейлор, А. Файоль), которая является непосредственным представителем технократического подход к управлению. При данном подходе работник рассматривается не как личность, а как средство достижения целей организации. [4] Соответственно мотивация строится на основе экономического подхода. Образовалась связь между временем, затраченным на труд, и произведенной услугой\продуктом и материальным подкреплением – оплатой труда.

Параллельно данной концепции развивалась и концепция человеческих отношений (Э. Мэйо), которая получила свое развитие в бихевиористском подходе к управлению. Данная концепция сделала основной упор исследований поведенческих особенностей работников и руководителей на их отношения и взаимосвязи. В разрезе данного подхода существует модель Дугласа Мак-Грегора. Теории «Х» и «Y» можно считать теориями мотивации, лидерства и стилями руководства. [4] В соответствии с данной теорией: X присуща авторитарному стилю руководства и мотивацией является страх перед угрозой наказания; Y соответствует демократическому стилю, мотивация к труду основывается на самодисциплине и самоконтроле. В целом, для данной теории характерна нематериальная мотивация сотрудников. Развивались идеи о проблемах в групповых отношениях, изучении и явлении проблематики в преодолении коммуникационных и социально психологических барьеров в группах, а также между руководителем и подчиненными. В 70-х годах 20 века развила свои идеи теория человеческих ресурсов. Она уже близка к современным концепциям. Упор делается на человека, который рассматривается уже не как трудовой ресурс, а как субъект трудовых отношений. Для данной теории характерны: адаптация сотрудников, профессиональный подбор сотрудников, а стимулирующие факторы разрабатываются как система мотивации и включают в себя как экономическую базу, так и нематериальную мотивацию. Важный вклад в развитие данной концепции внес А. Маслоу, выделив уровни потребностей и определив, что стимулом является уровень неудовлетворенности потребностей. Его идеи развил Ф. Херцберг, выделив факторы, одинаково влияющие на поведение сотрудников, а именно: факторы мотивации и гигиены. Именно его идеи используются для современных систем повышения производительности труда. В целом, данный подход объединил две предыдущие концепции и положил начало для развития современных управленческих теорий.

Нематериальная мотивация государственных гражданских служащих основывается на ФЗ N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". Он определяет приоритетные и современные направления формирования кадрового резерва. В качестве современных кадровых технологий применяется в том числе и нематериальная мотивация. Такая система, сформированная в органе государственной власти, является эффективным способом развития трудовой культуры. Мероприятия по нематериальной мотивации призваны взаимодействовать на мотивы государственных гражданских служащих через:

- Признание результатов профессиональной деятельности;
- Предоставление возможностей для самореализации;
- Обеспечение комфортных материально-технических и психофизических условий;

Структура личной мотивации государственного гражданского служащего находится в непосредственной зависимости от повседневной деятельности служащего. На такую структуру могут влиять такие мотивы как:

- Уровень удовлетворенности базовых потребностей, в том числе социальных;
- Стремление быть признанным в своем трудовом коллективе;
- Стремление быть частью группы;
- Уровень реализации своей социальной роли;

Эти и другие мотивы находятся во взаимосвязи с личными психологическими аспектами характера, а также с физиологическими особенностями служащего и образуют общие механизмы мотивации. Данная система может включать в себя потребности, социальные установки, личностные стимулы, сформированные ожидания от трудовой деятельности, моральная удовлетворенность и т.п. [5]

Правильно сформированная система нематериальной мотивации положительно влияет на эффективность реализации функций и задач органов государственной власти, а также способствует выработке профессиональных ценностей, необходимых государственному гражданскому служащему. Такие ценности основываются на служении человеку, его правам и свободам, профессионализме и компетентности, честности и беспристрастности. Данные ценности отражаются и в нормативно-правовых актах, обеспечивающих деятельность государственных гражданских служащих: ФЗ N 79-ФЗ, Указа Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. N 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих".

Психофизиологические аспекты мотивации закреплены частью 1 статьи 14 и частью 1 статьи 52 Федерального закона N 79-ФЗ. Данными положениями Федерального закона N 79-ФЗ установлено, что «Для повышения мотивации эффективного исполнения гражданскими служащими должностных обязанностей, укрепления стабильности профессионального состава кадров гражданской службы гражданским служащим гарантируется право на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков» [1].

Статья 55 ФЗ № 79-ФЗ «поощрения и награждения за гражданскую службу» определяет в том числе правовую основу для материальной мотивации. Ее основные принципы выделены в утвержденной Президентом России «Концепции реформирования системы государственной службы Российской Федерации». Например, в ней определяются такие понятия как, справедливая оплата труда «Обеспечивается единство основных условий оплаты служебной деятельности государственных служащих независимо от уровня и вида

государственной службы ... Дополнительные условия оплаты служебной деятельности государственных служащих устанавливаются с учетом особенностей вида государственной службы». [2] Или поддержание качества жизни служащего на достойном уровне: «Оплата служебной деятельности госслужащего является основой его стимулирования и должна обеспечивать государственному служащему и его семье качество жизни, соответствующее уровню развития общества и государства». [2] Кроме того, к материальным стимулам можно отнести и обеспечение служащих социальными гарантиями.

Непосредственная денежная мотивация государственных гражданских служащих в виде оплаты труда хотя и подразумевает принцип единства, но и имеет индивидуальные особенности формирования, к ним относятся: стаж работы, надбавка за квалификационный разряд, за особые условия труда, премирование служащих и т.д.

В итоге, мотивация государственных гражданских служащих – это неотъемлемая часть системы по управлению персоналом. Правильный подход к мотивации государственных служащих позволит им достичь лучших результатов и обеспечить удовлетворение потребностей общества. В современном обществе для достижений наибольшей эффективности целей и задач мотивации служащих необходима комбинация как из классических методов управлений, так и применение современных подходов концепций мотивации, соответствующих настоящему времени.

Список использованных источников:

1. Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ
2. Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации от 15 августа 2001 г. N Пр-1496
3. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 381 с.
4. Управление персоналом организации Учебник/Под ред. А.Я. Кибанова. — 3-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 638 с. — (Высшее образование).
5. Зуева А.П. Мотивация и стимулирование сотрудников с целью повышения эффективности работы / А.П. Зуева, А.Н. Тихомирова // Молодежный научный вестник. – 2017. – № 4 (16). – С. 271-274.